**Firemní kultura zvyšuje konkurenceschopnost. Zásadní je pro generaci Z a „ajťáky“**

**PRAHA, 11. BŘEZNA 2025 – Trendem současného pracovního trhu je rostoucí význam firemní kultury. Dobré vztahy na pracovišti ovlivňují úspěch firmy a snižují fluktuaci pracovníků. Podle mezinárodních odhadů může zdravá firemní kultura zvýšit výkonnost společnosti až o 30 procent.**

S příchodem generace Z na pracovní trh nabývá firemní kultura na významu. V průzkumech uvádí přes 70 procent zástupců mladé generace, že firemní kultura je pro ně důležitější než výše platu. 60 procent zaměstnanců z mladé generace je ochotno odejít, pokud kultura firmy neodpovídá jejich očekáváním. „Protože v práci trávím nemalé množství času, chci přijít do prostředí, ve kterém se budu cítit dobře. Generace Z obecně nechce trávit pracovní život v toxickém a monotónním prostředí, kde je člověk náchylnější k vyhoření, byť třeba s vidinou větší mzdy. Většina mladých chce pracovat pro společnost, která se shoduje s jejich hodnotami. Úroveň firemní kultury lze zjistit už během pohovoru. Hodně napoví samotný přístup personalisty. Snažím se ptát na akce po pracovní době, fungování týmů a všímat si způsobu komunikace ze strany firmy během pohovoru. Osobně se vyhýbám sterilnímu korporátnímu prostředí, ve kterém je zaměstnanec pouze číslo a nástroj pro uspokojení finančních potřeb,“ popsal Daniel Pechanec, Test Engineer společnosti Tesena a zástupce generace Z.

V odvětvích, kde je klíčová stabilita a přesná pravidla, nemusí být firemní kultura tak výrazným faktorem. Naopak čím víc je práce závislá na kreativitě, vzájemné spolupráci nebo zákaznickém kontaktu, tím větší roli firemní kultura hraje. Specifickou kategorii představují firmy ze sektoru informačních technologií, kde je osobní kontakt zaměstnanců méně častý a společnosti tak mohou firemní kulturu podcenit. „IT firmy musí častěji brát v potaz práci z domova, která je mezi IT zaměstnanci vysoce oblíbená, v domácím prostředí se většina z nich lépe soustředí a benefitem je možnost vlastní organizace práce. Pokud chtějí firmy udržet zdravý osobní kontakt mezi zaměstnanci, musí častěji sahat k akcím, které z online prostředí přilákají i introvertní jedince, kteří osobnímu styku v práci příliš neholdují. Právě stereotypní introvertní povahu některých IT specialistů musí firmy při budování zdravé firemní kultury brát v potaz a pracovat s ní,“ upozornil Daniel Pechanec. Studie společnosti Stack Overflow ukazuje, že 60 procent IT profesionálů si vybírá zaměstnavatele právě podle firemní kultury. To potvrzuje i Lucie Paulíčková, Deputy CEO společnosti Tesena. „Z mojí zkušenosti záleží „ajťákům“ na firemní kultuře víc, než je tomu v jiných odvětvích. Firmu si často vybírají právě podle kultury, nálady a podmínek, ve kterých mají pracovat. Zároveň jsou často velmi přátelští a společenští, často využívají možnosti s kolegy trávit i mimopracovní čas třeba u her nebo sportu,“ uvedla.

Navzdory tomu, že firemní kultura je pro zaměstnance zásadní, české firmy ji stále podceňují. Přes 70 procent zaměstnanců v průzkumech uvádí, že vztahy na pracovišti a atmosféra ve firmě jsou pro ně klíčové při výběru zaměstnavatele. Z průzkumu institutu Gallup Research - State of Global Workplace 2024 ale vyplývá, že do dění ve firmě je aktivně zapojeno jen 15 procent českých zaměstnanců. „Firemní kultura hraje u uchazečů velkou roli. Dnes už se běžně dělají neformální kola pohovorů, kdy se jde kandidát seznámit s budoucím týmem a nasát atmosféru firmy. Dojem, který z takového setkání získá, hraje při rozhodování o přijetí pracovní nabídky velkou roli. Často je firemní kultura jedním z nejzásadnějších aspektů, proč lidé setrvávají v zaměstnání, nebo naopak důvodem, proč místo mění. V poslední době se hodně mluví o quiet quitting, tedy tichém odcházení, kdy člověk postupně ztratí k firmě jakýkoli vztah, a nakonec odejde jinam,“ popsala Lucie Paulíčková.

Firemní kultura hraje klíčovou roli v situacích, kdy ve firmě nastane problém. Podle údajů společnosti TeamStage považuje 88 procent zaměstnanců zdravou firemní kulturu za zásadní pro úspěch organizace. „Silná firemní kultura pomáhá udržovat soudržnost týmu, podporuje vzájemnou pomoc mezi zaměstnanci a dodává jim jistotu, že firma sdílí jejich obavy a obtížné období se snaží překonat společně s nimi. Celkově posiluje loajalitu zaměstnanců ke společnosti, a pokud nastane problém, jsou zpravidla zaměstnanci ochotní řešit ho nad rámec svých pracovních povinností. Naopak špatně nastavená firemní kultura může způsobit nespokojenost, demotivaci a zvýšenou fluktuaci právě v okamžiku, kdy se firma dostane do problémů,“ uzavřela Lucie Paulíčková.

**KONTAKT PRO MÉDIA:**

**Mgr. Petra Ďurčíková\_mediální konzultant**

****

**+420 733 643 825,** **petra@pearmedia.cz**

[**pearmedia.cz**](http://www.pearmedia.cz)

**TESENA,** [**tesena.com**](http://www.tesena.com)

Společnost Tesena | Smart Testing byla založena v roce 2013 s mírně ambiciózním, ale velmi vážně zamýšleným cílem změnit svět testování softwaru. Zaměřuje se na testování a quality engineering pro firmy, které si nemohou dovolit chyby. Čím dřív je odhalí, tím víc firmy ušetří. Pokud zapojíte Tesenu už od začátku projektu, náklady vzniklé kvůli chybám snížíte až 30x, o úspoře času nemluvě. Expertní vzdělávání v testingu a quality engineeringu nabízí společnost formou školení na míru ve firmách, na kurzech i specializovaných meet-upech a na unikátní české testingové konferenci. Tesena nabízí profesionální testování softwaru, Quality Engineering služby a testingové kurzy, včetně certifikovaných kurzů ISTQB pro zlepšení dovedností testerů.